

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 16C/124/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2105205407
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 10. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Hanzlíková
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2014:2105205407.15

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava samosudkyňou JUDr. Janou Hanzlíkovou v právnej veci navrhovateľa: A. zastúpený advokátkou: JUDr. Anna Líšková, Šafárikovo námestie 7, Bratislava, proti odporcovi: G., o náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, takto

r o z h o d o l :

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi 25.901,96 eur so 6% úrokom z omeškania ročne od 10.01.2005 do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

Vo zvyšku súd návrh z a m i e t a .

Žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

Odporca je povinný zaplatiť na účet Okresného súdu Trnava súdny poplatok 1.554,00 eur, do troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa podanou žalobou domáhal vydania rozhodnutia, ktorým by súd zaviazal odporcu zaplatiť mu náhradu mzdy za obdobie od 1.2.2002 do 19.12.2004 s príslušenstvom na tom základe, že na základe právoplatných rozhodnutí súdov zamestnávateľ Krajský úrad v Trnave s ním neplatne rozviazal pracovný pomer výpoveďou a oprel ho o ust. § 79 Zákonníka práce.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov, oboznámením sa s listinnými dôkazmi a zistil nasledovný skutkový stav:

Navrhovateľ v konaní uviedol, že žiada zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 1. 2. 2002 do 19. 12. 2004, kedy nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ mu dal neplatnú výpoveď, čo potvrdil i súd, náhradu mzdy mu však nevyplatil. Nikdy nevykonával verejnú službu v obvodnom úrade ani žiadnu verejnú službu. Trval na pracovnom zaradení a prideľovaní práce podľa pôvodnej pracovnej zmluvy na pôvodnom mieste výkonu práce alebo v mieste bydliska podľa Zákonníka práce čo odporca odmietol. Obvodný úrad je právnym nástupcom Krajského úradu a pasívne legitimovaným účastníkom. Podľa § 8 zák. č. 515/2003 má nároky uspokojiť krajský úrad, prideľovať mu mal aj prácu. V dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru má nárok na náhradu mzdy, keď 15. 3. 1999 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní. Splnil hmotnoprávne podmienky, ktoré zákon spája na priznanie nároku na náhradu mzdy. Skutočnosť, že sa zamestnal, nemôže byť na jeho ťarchu, zamestnal sa preto, že bol prinútený, keď mu zamestnávateľ prácu neprideľoval. Skutočnosť, že bol bez zamestnania, prispela k zhoršeniu jeho zdravotného stavu, ochorel na cukrovku, bol nútený zmeniť zamestnanie, mal vyživovaciu povinnosť. V novom zamestnaní dosahoval príjem o 20.000 Sk nižší, ale prácu prijal, musel živiť rodinu. Náhradu mzdy žiadal za obdobie

od 1. 2. 2002 do 19. 12. 2004. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru zapríčinil zamestnávateľ, za to má niesť následky. Jedná sa o sankčnú aj satisfakčnú povinnosť. Žiadal zaplatenie čiastky 56.969,20 eur s úrokmi z omeškania. Poukázal na to, že ani po právoplatnom rozhodnutí o neplatnosti výpovede mu odporca, resp. jeho nástupca nepridelil prácu a nezamestnal ho.

Pracovný pomer u odporcu naďalej trvá. Od doručenia neplatnej výpovede v roku 1998 do skončenia „výpovednej doby“ mu zamestnávateľ vyplácal priemernú mzdu. Ďalej mu neumožnil pokračovať v zamestnaní, dokonca mu fyzicky zabránil pokračovať v práci, napriek tomu, že mu oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Napriek právoplatnému rozhodnutiu súdu o neplatnosti skončenia jeho pracovného pomeru mu neumožnil nástup do zamestnania a neprideľoval mu žiadnu vhodnú prácu, neplatil mzdu. V priebehu konania uplatnil svoj nárok tak, že za obdobie od 01.03.2002 do 19.12.2004 žiadal náhradu mzdy v celkovej výške 40.539,55 eur s príslušenstvom, ako aj valorizáciu v zmysle platných právnych predpisov a nariadení od 1.1.2003 ako aj úroky z omeškania. Pracovný pomer navrhovateľa k dnešnému dňu trvá a nebol platne skončený. V tomto prebieha konanie 18C 13/2014. Základom pre výpočet nároku na náhradu mzdy je druhý štvrtrok 1998 a podľa potvrdenia Krajského úradu Trnava zo dňa 3.2.2005 bola priemerná hodinová mzda navrhovateľa vo výške 181,32 Sk a mesačný priemerný plat vo výške 33.521,54 Sk, t.j. 1.112,71 eur. Na úrade civilnej ochrany Bratislava dosahoval hrubý priemerný príjem za rok 2002 od 1.2.2002 je 563,79 eur, za rok 2003 - 15.535 Sk mesačne a za rok 2004 do 19.12.2004 597,42 eur mesačne. Navrhovateľov príjem sa po prijatí do nového zamestnania znížil o viac ako polovicu platu pred udelením neplatnej výpovede. V danom prípade sa jedná o deklaratórny rozsudok potvrdzujúci už jestvujúce hmotné právo a povinnosť, ktorý s priznaním náhrady mzdy sa nekonštituuje žiadny nový právny stav ale hmotnoprávnemu vzťahu sa iba procesne dodáva kvalita práva. Povinnosť poskytnúť náhrady mzdy a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady vyplýva z citovaného ustanovenia zákona. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškania s nárokom na úroky z omeškania. V novom zamestnaní navrhovateľ využíval svoju kvalifikáciu iba čiastočne, musel sa rekvilifikovať, viackrát. Navrhovateľovi prináleží v zmysle platných predpisov aj valorizácia. Aktuálna platná judikatúra hovorí, že nová ústava od r.1992 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal to, čo zákona neukladá. Zaviedla sa tak zásada hodnoty slobody konania. Povinnosť zamestnanca po neplatnom skončení pracovného pomeru v inom zamestnaní je v rozpore s čl.2 ods.2 ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje a z neexistujúcej povinnosti nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípade nepriznania náhrady mzdy. Súd môže znížiť alebo nepriznať náhradu mzdy iba vo výnimočných prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia prac. pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl.2 Zákonníka práce. V prípade doterajšieho postupu by sa nárok negoval. Konalo by sa protiprávne. Poukazujem na rozhodnutie NS SR č.k. 6Cdo 157/2010.

Odporca žiadal návrh zamietnuť. Pôvodný odporca namietal pasívnu legitímáciu. Okresné úrady mali obmedzenú právnu subjektivitu, teda pracovno-právne vzťahy boli v kompetencii krajských úradov, ktoré boli zrušené. Navrhovateľ nebol štátnym zamestnancom, lebo nezložil sľub, aplikuje sa jeho pomer ako výkon prác vo verejnom záujme s miestom výkonu práce v Dunajskej Strede. Trnavský obvodný úrad teda ako nástupca krajského úradu v iných veciach nemohol navrhovateľovi ani ponúknuť iné miesto, to mohol urobiť obvodný úrad v Dunajskej Strede. Navrhovateľ duplicitne požaduje náhradu mzdy. Z opatrnosti poukázal na ust. § 61 ods. 2 Zák. práce, v časti náhrady mzdy nad šesť mesiacov, keď navrhovateľ poberal nemocenské dávky a neskôr sa zamestnal. V priebehu konania terajší odporca z hľadiska využitia kvalifikácie navrhovateľa poukázal na to, že kvalifikácia navrhovateľa nebola využívaná ani v pracovnom zaradení, kde bol s ním neplatne skončený pracovný pomer, keď funkcia prednostu žiadnu takúto kvalifikáciu nevyžaduje. Požiadavkou v tomto pracovnom pomere aj následnom bola iba VŠ druhého stupňa, teda využívanie kvalifikácie je irelevantné. V priebehu konania súhlasil s tým, že priemerný zárobok navrhovateľa bol 1.112,71 eur, pred neplatným skončením pracovného pomeru a uznal pohľadávku za 6 mesiacov á 1.112,71 eur. V rozhodnom období 2002 až 2004 bol navrhovateľ zamestnaný na úrade civilnej ochrany, kde poberal mzdu a pokiaľ aj bola nižšia, patril by mu iba rozdiel pôvodnej mzdy a neskôr skutočne dosahovanej, nie teda náhrada v plnej výške nad obdobie 6 mesiacov. Pokiaľ teda treba zohľadniť dobré mravy, v oboch prípadoch mu platil mzdu štát, teda SR zo štátneho rozpočtu. Navrhoval, aby súd rozhodol, že prizná navrhovateľovi náhradu mzdy vo výške 6.676,26 eur a valorizáciu a vo zvyšku žiadal návrhu zamietnuť, resp. priznať iba rozdiel pôvodnej a dosahovanej mzdy.

Rozsudkom Okresného súdu Dunajská Streda zo dňa 14. 7. 2003 č. k. 9C 203/99-170 v spojení s Rozsudkom Krajského súdu v Trnave zo dňa 21. 9. 2004 č. k. 11Co 283/03-199 bolo určené, že výpoveď

daná navrhovateľovi Okresným úradom v Dunajskej Strede dňa 3. 9. 1998 podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zák. práce je neplatná. Predmetom posúdenia v danej veci bol návrh na určenie neplatnosti výpovede, doručenej navrhovateľovi 3. 9. 1998, keď navrhovateľ namietal, že mu nebolo ponúknuté žiadne voľné miesto, ktoré nebolo obsadené. Súd skonštatoval, že navrhovateľovi preukázateľne nebolo ponúknuté iné miesto a výpoveď je neplatná. Rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť dňom 20. 12. 2004. Dňa 8. 2. 2005 sa navrhovateľ domáhal písomne náhrady mzdy za obdobie od 1. 8. 1998 do 19. 12. 2004. Dňa 14. 3. 2005 podal návrh na tunajší súd o náhradu mzdy, ktorá je predmetom tohto konania. Rozsudkom tunajšieho súdu zo dňa 14. 2. 2006 č. k. 23C 27/05-37 súd návrh zamietol vzhľadom na skutočnosť, že bola zo strany odporcu vznesená námietka premlčania. Rozsudkom Krajského súdu v Trnave zo dňa 25. 10. 2006 č. k. 11Co 112/2006-69 bolo toto rozhodnutie potvrdené v časti náhrady mzdy s príslušenstvom za obdobie od 1. 8. 1999 do 31. 1. 2002 a vo zvyšnej časti vo veci samej a trov konania bolo rozhodnutie zrušené a vec bola vrátená na ďalšie konanie. Odvolací súd skonštatoval, že nie sú zrejmé dôvody zamietnutia návrhu za obdobie po 1. 2. 2002 a námietkám žalobcu, že nároky na náhradu mzdy boli uplatnené v konaní o neplatnosť výpovede nie sú podložené. Predmetom konania 9C 203/99 na OS Dunajská Streda bola len neplatnosť výpovede.

Rozsudkom tunajšieho súdu zo dňa 26. 2. 2009 č. k. 23C 37/2005-172 v spojení s Rozsudkom Krajského súdu Trnava zo dňa 21. 10. 2009 č. k. 24Co 134/2009-212 súd návrh zamietol aj vo zvyšnej časti s poukazom na ust. § 61 ods. 2 Zák. práce.

Najvyšší súd Slovenskej republiky Uznesením zo dňa 19. 7. 2011 č. k. 2Cdo 168/2010-257 zrušil Rozsudok KS Trnava zo dňa 21. 10. 2009 24Co 134/2009 a Rozsudok tunajšieho súdu zo dňa 26. 2. 2009 č. k. 23C 37/2005-172 a vec vrátil tunajšiemu súdu na ďalšie konanie. Dôvodom bolo, že obe rozhodnutia sú nepreskúmateľné, pretože z nich nie je zrejmé, na základe čoho mali za to, že došlo k zmene/zámene účastníka konania na strane žalovaného, dospeli pritom k záveru, že pasívne legitimovaným v spore bol Obvodný úrad v Dunajskej Strede a nie žalovaný Obvodný úrad v Trnave, jedná sa teda o procesnú vadu.

Rozsudkom tunajšieho súdu zo dňa 30. 10. 2012 bol návrh zamietnutý. Toto rozhodnutie bolo Krajským súdom Trnava Uznesením zo dňa 22. 10. 2013 zrušené a vec bola vrátená na ďalšie konanie.

V priebehu odvolacieho konania došlo k zmene pasívne legitimovaného účastníka.

Zákonom č. 345/2012 Z.z. o niektorých opatreniach v miestnej štátnej správe, ktorý nadobudol účinnosť dňom 1.1.2013 a ktorým došlo k zmene zák. č. 515/2003 Z.z. o krajských úradoch a obvodných úradoch..., došlo k zmene v miestnej štátnej správe tak, že obvodný úrad ako miestny orgán štátnej správy sa stal preddavkovou organizáciou Ministerstva vnútra Slovenskej republiky (§ 2 ods. 1) s tým, že má spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania a exekučného konania a samostatne konať pred súdom iba v rozsahu svojej pôsobnosti (§ 2 ods. 6). V prechodných ustanoveniach k tejto úprave v § 8a ods. 1 je zakotvené, že práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckých vzťahov štátnych zamestnancov, ktorí k 31.12.2012 vykonávali štátnu službu v obvodnom úrade prechádzajú na Ministerstvo s tým, že podľa ods. 3 tohto ustanovenia nároky zamestnancov vyplývajúce z prechodu práv a povinností podľa ods. 1 a 2 uspokojí ministerstvo podľa osobitných predpisov. V ods. 4 tohto ustanovenia zákonodarca zakotvil, že majetok štátu, pohľadávky a záväzky, ktoré mal v správe obvodný úrad k 31.12.2012, prechádzajú do správy ministerstva okrem majetku štátu, ku ktorému obvodný úrad vykonáva pôsobnosť podľa osobitného zákona, čo sa na daný prípad nevzťahuje.

Z vyššie citovaných ustanovení vyplýva, že s účinnosťou ku dňu 1.1.2013, teda v priebehu odvolacieho konania, pôvodný odporca Obvodný úrad v Trnave ako samostatná právnická osoba zanikol, pričom mu zostala zachovaná spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania, avšak iba v rozsahu svojej pôsobnosti. Keďže cit. ust. § 8a ods. 1 zakotvuje prechod práv a povinností zo štátnozamestnaneckých vzťahov iba tých štátnych zamestnancov, ktorí k 31.12.2012 vykonávali štátnu službu v obvodnom úrade na ministerstvo, čo v danom prípade splnené nebolo, keďže navrhovateľ k uvedenému dátumu už štátnu službu na obvodnom úrade nevykonával, bolo nevyhnutným na danú vec aplikovať § 8 písm. a) ods. 4 citovaného zákona. Podľa názoru súdu totiž nárok na náhradu mzdy, ktorý je uplatňovaný navrhovateľom v predmetnej žalobe, je potencionálnym záväzkom, ktorý mal do 31.12.2012 v správe Obvodný úrad Trnava a ktorý v zmysle citovaného ustanovenia dňom 1.1.2013 prešiel do správy Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Pasívne legitimovaným v danom spore sa tak zo zákona s účinnosťou ku dňu 1.1.2012 stalo Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky.

Keďže s poukazom na vyššie uvedené došlo po začatí konania v priebehu odvolacieho konania k zániku pôvodného odporcu Obvodného úradu Trnava ako právnickej osoby, súd s použitím ust. § 107 ods. 4 O.s.p. pokračoval v konaní s jej právnym nástupcom, ktorým na základe vyššie uvedenej argumentácie je Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, ktoré vstúpilo do práv a záväzkov doterajšieho odporcu. V zmysle konštantnej súdnej judikatúry (napríklad R 33/1994) v takom prípade, keďže došlo v osobe účastníka k právnemu nástupníctvu, súd iba skonštatuje, že došlo k zmene, o zmene nerozhoduje a nie je k nej potrebný ani súhlas ostatných účastníkov.

K neplatnému rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou navrhovateľa, jeho zamestnávateľom Okresným úradom v Dunajskej Strede došlo výpoveďou zo dňa 3.9.1998. V zmysle ust. § 251 ods. 1 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť dňom 1.4.2002, ustanoveniami nového Zákonníka práce sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1.4.2002, ak nie je ďalej ustanovené inak, avšak nároky, ktoré vznikli a právne úkony urobené pred 1.4.2002 sa posudzujú podľa doterajších predpisov. Na danú vec je preto potrebné aplikovať ustanovenia Zákonníka práce účinného v čase neplatného rozviazania predmetného pracovného pomeru č. 65/1965 Zb. v znení účinnom v rozhodnom období (ďalej len Zákonník práce).

Podľa § 61 ods. 1 tohto Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe, a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá i naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru. Podľa ods. 2 tohto ustanovenia ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 6 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za dlhší čas primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

Zákonodarca v ods. 2 cit. ust. dal možnosť súdu na žiadosť zamestnávateľa, v prípade, že požadovaná náhrada mzdy presahuje 6 mesiacov, túto náhradu buď primerane znížiť, prípadne aj vôbec nepriznať. Táto náhrada mzdy je dôsledkom nesplnenia povinnosti zamestnávateľa, ktorý je povinný prideľovať zamestnancovi trvajúcemu na tom, aby ho zamestnával prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Priznanie tejto náhrady pritom závisí od možnosti a ochoty zamestnanca vykonávať prácu. Ak teda zamestnanec nie je schopný napríklad pri práceneschopnosti prácu vykonávať, v tejto dobe nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy. Táto náhrada nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť, pretože mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú by bol zároveň schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne skončil pracovný pomer so zamestnancom.

Z vykonaného dokazovania vyplýva, že navrhovateľovi bola doručená neplatná výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 3.9.2008 toho istého dňa. Listom zo dňa 15.3.1999 navrhovateľ oznámil zamestnávateľovi Okresnému úradu v Dunajskej Strede, v nadväznosti na jeho list, že pracovný pomer na základe predmetnej výpovede končí dňa 19.3.1999, že trvá na ďalšom zamestnaní. Tento list Okresný úrad v Dunajskej Strede prevzal podľa potvrdenia na ňom v ten istý deň dňa 15.3.1999. Týmto dňom 15.3.1999 preto potom v zmysle cit. § 61 ods. 1 Zákonníka práce vznikol zásadne navrhovateľovi nárok na náhradu mzdy a to zásadne až do doby, keď by mu zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci, alebo keď došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru. Žalobou si navrhovateľ uplatňoval nárok na náhradu mzdy za obdobie od 1.8.1999 do 19.12.2004, teda za obdobie 63 mesiacov a 19 dní. O časti náhrady mzdy za obdobie od 1.8.1999 do 31.1.2002 už bolo právoplatnými rozhodnutiami súdov rozhodnuté, že v tomto rozsahu je nárok navrhovateľa premlčaný. Predmetom tohto konania preto už bol iba nárok za obdobie od 1.2.2002 do 19.12.2004.

V priebehu konania na pojednávaní prvostupňového súdu dňa 24.2.2009 odporca s poukazom na § 61 ods. 2 Zákonníka práce navrhol náhradu mzdy nad dobu presahujúcu 6 mesiacov /ktorý nárok uznal/ znížiť, nakoľko navrhovateľ najskôr poberal nemocenské dávky a neskôr sa zamestnal, a teda je možné mu priznať iba rozdiel medzi pôvodnou a skutočne dosahovanou výškou mzdy. Vzhľadom na uznávací prejav odporcu v tejto časti súd v ďalšom konaní neriešil otázku prípadného nepriznania žiadnej náhrady.

Z obsahu spisu vyplýva, že dňa 1.8. 1999 navrhovateľ nastúpil do nového zamestnania a to na Ministerstve vnútra SR, Úrad civilnej ochrany. Navrhovateľ pritom v priebehu celého konania pôvodne netvrdil, že by u nového zamestnávateľa vykonával prácu, ktorá by nezodpovedala jeho kvalifikácii a tvrdenie, že v novom zamestnaní dosahoval príjem nižší o 20.000,- Sk uviedol až v priebehu predchádzajúceho konania a i to bol dôvod pôvodného zamietnutia žaloby - nepreukázanie nižšieho príjmu.

Z Pracovnej zmluvy uzavretej medzi MV SR - Úrad civilnej ochrany Bratislava a A. zo dňa 28. 7. 1999 vyplýva, že navrhovateľ bol od 1. 8. 1999 zamestnaný ako odborný radca pre operačné plánovanie a velenie, pracovný pomer bol uzavretý na dobu určitú do 31. 12. 1999, podľa Pracovnej zmluvy zo dňa 22. 12. 1999 bol dňom 1. 1. 2000 založený pracovný pomer na dobu neurčitú s pracovným zaradením navrhovateľa - odborný radca pre operačné plánovanie a velenie. Platová trieda 10. Dňa 18. 4. 2000 s účinnosťou od 1. 5. 2000 bol navrhovateľovi určený osobný príplatok 300 Sk mesačne. Dňom 21. 8. 2000 došlo k zmene pracovnej zmluvy - pracovné zaradenie navrhovateľa - odborný radca oddelenia vzdelávania a prípravy na civilnú ochranu. Dňom 1. 3. 2001 bol určený navrhovateľovi osobitný príplatok 300 Sk. Dňom 1. 7. 2002 bol navrhovateľ vymenovaný do dočasnej štátnej služby ako odborný radca, dňom 1. 4. 2004 do stálej štátnej služby. Funkčný plat navrhovateľa predstavoval od 1. 8. 2004 17.890 Sk, náhrada za pohotovosť 820 Sk mesačne.

V konaní vedenom na tunajšom súde pod č. 18C 13/2014 /ktorého predmetom bolo i trvanie pracovného pomeru/ zobral dňa 17. 9. 2014 navrhovateľ svoj návrh späť. Z tohto kroku sa javí nezaujímavosť navrhovateľa na danom určení a trvaní pracovného vzťahu.

V konaní nebolo sporné, že základom pre výpočet nároku na náhradu mzdy je druhý štvrtrok 1998 a podľa potvrdenia Krajského úradu Trnava zo dňa 3.2.2005 bola priemerná hodinová mzda navrhovateľa vo výške 181,32 Sk a mesačný priemerný plat vo výške 33.521,54 Sk, t.j. 1.112,71 eur. Tieto skutočnosti vyplývajú z listinných dôkazov, odporca v tejto časti nevzniesol námietku a sám uznal výšku priemernej mzdy a samotný nárok do výšky 6 mesiacov, ako aj valorizáciu. Na úrade civilnej ochrany Bratislava dosahoval navrhovateľ hrubý priemerný príjem za rok 2002 od 1.2.2002 563,79 eur, za rok 2003 - 15.535 Sk, t. j. 515,66 eur mesačne a za rok 2004 do 19.12.2004 597,42 eur mesačne. Tieto skutočnosti takisto odporca nespochybnil a nenamietal.

Pokiaľ ide o využívanie kvalifikácie navrhovateľa, tento nepreukázal, že by jeho kvalifikácia nebola rovnako využívaná. Skutočnosť, že sa musel na novom pracovisku rekválifikovať, nie je smerodajná. Treba prisvedčiť námietke odporcu, že na funkciu prednostu neboli požadované žiadne kvalifikačné predpoklady okrem absolvovania 2. stupňa VŠ. Nebola požadovaná žiadna konkrétna špecializácia, druh vzdelania, a teda aj prípadná rekválifikácia ako taká v ďalšom zamestnaní nemá za následok zásadný vplyv na posúdenie nároku. Inak by tomu bolo, ak by pôvodné pracovné zaradenie vyžadovalo skutočne konkrétnu a špecializovanú kvalifikáciu, v tomto prípade tomu tak nebolo. Navrhovateľ teda nepreukázal, že v pôvodnom pracovnom zaradení bola využívaná akákoľvek jeho kvalifikácia, a teda že táto nebola využívaná na novom pracovisku /objektívne nemohla byť, nakoľko žiadna nebola potrebná/, a teda i rekválifikácia /ktorú takisto nepreukázal/ nebola relevantná.

Odporca uznal pohľadávku navrhovateľa do výšky 6.676,26 eur a valorizáciu /t. j. mzda za 6 mesiacov á 1.112,71 eur/, teda v tomto smere nebolo potrebné vykonávať ďalšie dokazovanie. Priemerná valorizácia za r. 2002 - 7,97 % predstavuje potom za r. 2003 čiastku 88,68 eur, pri priemernej valorizácii v r. 2003 - 7,54 % predstavuje valorizácia za r. 2004 sumu 90,61 eur, s použitím nar. VI. Č. 111/02, 265/03, 413/04, 204/05, 316/06, 630/07, 578/09, zák. č. 474/08/. Valorizácia je zahrnutá vo výške nárokovanej priemernej mzdy.

Uznávací prejav odporcu potom je za obdobie od 1. 2. 2002 do 31. 7. 2004. Predmetom konania tak zostala náhrada mzdy za obdobie od 1. 8. 2002 do 19. 12. 2004. Navrhovateľ na úrade civilnej ochrany Bratislava dosahoval hrubý priemerný príjem za rok 2002 od 1.2.2002 563,79 eur, za rok 2003 - 515,66 eur mesačne a za rok 2004 do 19.12.2004 597,42 eur mesačne.

Za rok 2002 mal navrhovateľ priemerný zárobok u nového zamestnávateľa 563,79 eur mesačne, teda rozdiel pôvodného zárobku 1.112,71 eur a dosahovaného zárobku bol 548,92 eur /1112,71 - 563,79/. Za obdobie od 1. 8. 2002 do 31. 12. 2002 je potom rozdiel $5 \times 548,92 \text{ eur} = 2.744,60 \text{ eur}$.

Za rok 2003 mal navrhovateľ priemerný zárobok u nového zamestnávateľa 515,66 eur mesačne, pôvodný zárobok s valorizáciou mal byť 1.292 eur mesačne. Rozdiel v tomto prípade je $1.292 - 515,66 \text{ eur} = 776,34 \text{ eur}$ mesačne $\times 12 \text{ mesiacov} = 9.316,08 \text{ eur}$.

Za rok 2004 mal navrhovateľ priemerný zárobok u nového zamestnávateľa 597,42 eur mesačne, teda rozdiel pôvodného zárobku 1.201,39 eur s valorizáciou je $1.201,39 - 597,42 = 603,97$ eur. Za obdobie od 1. 1. 2004 do 30. 11. 2004 rozdiel predstavuje $11 \times 603,97$ eur = 6.643,67 eur. K tomu treba prirátat 19 dní za mesiac december 2004 - pri rozdiel 603,97 eur mesačne potom denne treba vychádzať z priemerného 22-dňového počtu pracovných dní, teda $603,97:22 = 27,45$ eur denne $\times 19 = 521,61$ eur. Rozdiel za r. 2004 je potom $6643,67 + 521,61 = 7.165,28$ eur.

Spolu potom rozdiel pôvodne dosahovaného zárobku a mzdy dosahovanej u nového zamestnávateľa za sporné obdobie od 1. 8. 2002 do 19. 12. 2004 predstavuje čiastku 19.225,96 eur vrátane valorizácie / ktorú odporca uznal a bolo ju možné zohľadniť až v rámci tejto náhrady mzdy/. K tejto sume je potom potrebné prirátat uznaný 6-mesačný nárok vo výške 6.676,26 eur, spolu teda náhrada mzdy predstavuje čiastku 25.901,96 eur, ktorú čiastku súd považoval za dôvodnú a vo zvyšku bolo potrebné návrh zamietnuť.

S poukazom na citované ustanovenie zákona súd mal za to, že náhradu mzdy je potrebné primerane znížiť /priznať rozdiel dosahovanej priemernej mzdy a mzdy dosahovanej u nového zamestnávateľa/, keď navrhovateľ nepreukázal potrebu kvalifikácie na pôvodnom pracovisku, pričom je nepochybné, že bol zamestnaný /PN nebola počas sporného obdobia, ktoré je predmetom tohto konania/, dosahoval však nižší zárobok. Za daného stavu má súd potom za to, že nad rámec obdobia 6-ich mesiacov prináleží navrhovateľovi náhrada mzdy vo výške pôvodnej /za daných okolností predpokladanej/ priemernej mzdy a skutočne dosahovanej mzdy na novom pracovisku. Navrhovateľ vykonával prácu, na ktorej bolo využívané jeho vysokoškolské vzdelanie, o opaku nepredložil žiaden dôkaz, teda na svoje prípadné tvrdenia neunesol dôkazné bremeno. Súd tiež poukazuje na skutočnosť, že napriek určeniu neplatnosti výpovede zo strany zamestnávateľa je potrebné sice konštatovať trvanie pracovno-právneho vzťahu, avšak s tým rozdielom, že prácu navrhovateľ v skutočnosti nevykonával.

Na druhej strane odporca neprodukoval žiadne dôkazy, ktorými by spochybnil nárok navrhovateľa v časti náhrady mzdy presahujúcej obdobie 6 mesiacov. Nepreukázal a ani netvrdil, že by navrhovateľ dosiahol rovnaký zárobok alebo že sú iné skutočnosti, ktoré by odôvodňovali nepriznanie akejkoľvek náhrady mzdy. Sám uznal nárok na rozdiel priemernej a dosahovanej mzdy.

Z uvedeného potom vyplýva, že navrhovateľ ani odporca v naznačenej časti neunesli dôkazné bremeno na preukázanie svojich tvrdení v celom rozsahu, a preto súd vychádzal len z dostupných a vykonaných dôkazov. V zmysle ust. § 120 ods. 1 veta tretia O. s. p. že súd nie je pri vykonávaní dôkazov odkázaný len na formálny návrh účastníka na vykonanie dôkazu, ale pripúšťa možnosť vykonať aj iné, účastníkmi konania nenavrhované dôkazy. Ich vykonanie však podmieňuje ich výnimočnosťou, ako aj ich nevyhnutnosťou pre rozhodnutie vo veci. Ide teda o také dôkazy, ktoré vyplývajú z doterajšieho priebehu konania bez toho, aby zákon ukladal súdu povinnosť takéto dôkazy vyhľadávať. Pritom právo súdu vykonať aj účastníkmi konania neoznačené a nenavrhnuté dôkazy zostáva len v polohe možnosti a nie povinnosti. Je preto na súde, aby v každom konkrétnom prípade posúdil, či výnimočne vykoná aj iné dôkazy, ako navrhujú účastníci, ak je ich vykonanie nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Vzhľadom na prevažne uznávací prejav odporcu súd ďalšie dôkazy nevykonával a nejavili sa ako potrebné i s prihliadnutím na predložené dôkazy, ktorými navrhovateľ preukázal zníženie zárobku u nového zamestnávateľa.

Rozsudok priznávajúci náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru má povahu deklaratórneho rozsudku, t.j. iba potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti [priznaním náhrady mzdy sa nekonštituuje žiadny nový právny stav, ale hmotnoprávnemu vzťahu sa iba (procesne) dodáva kvalita vykonateľného práva]. Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru - a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady - teda nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z citovaných ustanovení hmotného práva /1Cdo 116/08/. Táto skutočnosť však nemá vplyv na možnosť súdu náhradu mzdy primerane znížiť alebo nepriznať v zmysle citovaného ustanovenia, najmä ak by bolo priznanie plnej náhrady nad rámec obdobia 6 mesiacov v rozpore s dobrými mravmi. Odporca uznal uplatnený nárok za obdobie 6 mesiacov, a to za obdobie r. 2002, teda nie bezprostredne obdobie 6-ich mesiacov po neplatnom skončení pracovného pomeru, ale obdobie po 4 rokoch od takého rozviazania. Treba tiež prihliadnuť na skutočnosť, že práve nároky za obdobie nadväzujúce na neplatné rozviazanie štátnozamestnaneckého pomeru boli právoplatne zamietnuté z dôvodu premlčania. Ak teda odporca uznal nárok za 6 mesiacov vrátane valorizácie, bolo by podľa názoru súdu práve vzhľadom na rozhodné obdobie a dĺžku obdobia od ukončenia tohto vzťahu priznanie plnej náhrady v rozpore s dobrými mravmi za situácie, kedy

navrhovateľ nebol bez príjmu, bol zamestnaný, nepreukázal, že by vykonával prácu nižšej kvalifikácie, nepreukázal potrebu rekvalifikácie v novom zamestnaní a je tiež potrebné prihliadnuť na skutočnosť, že funkcia prednostu nie je časovo neobmedzená. Z týchto dôvodov má súd za to, že je potrebné náhradu mzdy v uvedenom smere znížiť o rozdiel dosahovaného zárobku tak, aby bola zachovaná rovnosť účastníkov, keď súd má za to, že priznaná náhrada je primeranou satisfakciou navrhovateľa a sankciou pre odporcu, pričom takýmto postupom nie je porušené citované ustanovenie zákona ani zásada dobrých mravov. S poukazom na uvedené má súd za to, že priznanie plnej náhrady v danom prípade nie je opodstatnené a preukázané.

Z uvedených dôvodov rozhodol súd tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozhodnutia, keď priznal uznanú časť nároku vo výške 6-násobku priemernej mzdy a rozdiel priemernej mzdy /vrátane valorizácie/ a dosahovaného zárobku a vo zvyšku návrh ako nedôvodný zamietol.

V zmysle § 256 ods. 1 Zákonníka práce účastník, ktorý včas a riadne neuspokojí nárok druhého účastníka, je v omeškaní.

V zmysle § 256 ods. 2 účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Ak ide o omeškanie s plnením vecí, zodpovedá účastník, ktorý včas a riadne neplnil, za jej stratu, poškodenie alebo zničenie, okrem ak by k tejto škode došlo aj inak./5 Cdo 269/07 NS SR/.

Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Z.z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka). Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškanie zavinil, resp. dôvod omeškania; na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota plnenia uplynula.

Úroky z omeškania je možné priznať v zmysle citovaného ustanovenia zákona odo dňa omeškania do zaplatenia pohľadávky, preto bolo potrebné v ostatnej časti uplatňovaných úrokov z omeškania / úrok za obdobie od 1. 10. 2014 až do doby opätovného zaradenia do pracovného pomeru alebo do právoplatného skončenia pracovného pomeru, v sume ktorá sa vyčíslí k dátumu zaradenia do pracovného pomeru alebo do právoplatného skončenia pracovného pomeru, navyše ohľadne tejto časti nároku v inom uvedenom konaní zobral navrhovateľ svoj návrh späť/, ako i vyčíslený úrok z omeškania od 11. 4. 2002 do 30. 9. 2014, zamietnuť. Priznané úroky z omeškania súd priznal od 10. 1. 2005 /obvyklý najneskorší termín výplaty miezd/, kedy bola splatná posledná náhrada mzdy za december 2004. Sám navrhovateľ vyčíslené úroky z omeškania nešpecifikoval tak, aby bolo zrejmé, akým spôsobom boli vyčíslené, požadoval konkrétne vyčíslenú sumu bez bližšieho zdôvodnenia. Výšku úrokov z omeškania súd určil aktuálne ku dňu omeškania. Súd priznal úroky z omeškania od splatnosti celej priznanej náhrady /nie za jednotlivé mesiace/ s prihliadnutím na právoplatnosť rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, kedy sa odporca dostal do omeškania.

Vzhľadom na len čiastočný úspech navrhovateľa súd o trovách konania rozhodol podľa §142 ods. 2 O. s. p. a vyslovil, že žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

Navrhovateľ bol oslobodený od platenia súdneho poplatku, preto na jeho zaplatenie zaviazal súd odporcu v zmysle § 2 ods. 2 zák. č. 71/92 Z. z., vychádzajúc z výšky priznanej čiastky vo výške súdneho poplatku v čase rozhodovania.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave.

Podľa § 205 ods. 1 O.s.p. v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Podľa § 205 ods. 2 O.s.p. odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1 O.s.p.,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonával navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a O.s.p.),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 251 ods. 1 O.s.p., ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.